



PRK 2005-021

Der Präsident: André Moser  
Die Richter: Reto Venanzoni; Salome Zimmermann Oertli  
Die Gerichtsschreiberin: Andrea Flubacher

## **Entscheid vom 22. September 2005**

in Sachen

**X**, Beschwerdeführerin, vertreten durch B

gegen

**Eidgenössisches Finanzdepartement**, Bundesgasse 3, 3003 Bern (Ref.: ...)

betreffend

Gültigkeit des Arbeitsvertrages, Willensmängel

---

### **Sachverhalt:**

A.- X, geboren ..., bewarb sich mit Schreiben vom 18. April 2003 auf ein Stellenangebot als Sachbearbeiterin beim C in A. Gesucht wurde ein/e Revisor/in (...); der Beschäftigungsgrad wurde mit 100% und die Lohnklasse mit 17 bestimmt.

B.- Nach einem Vorstellungsgespräch am 30. Mai 2003 unterzeichnete X den ihr vom C am 4. Juni 2003 zugestellten öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrag, gemäss welchem das unbefristete Arbeitsverhältnis am 1. Juli 2003 mit einer Probezeit von drei Monaten beginnen sollte. Nach Erhalt entsprechender Informationen forderte das C in einer persönlichen Besprechung vom 25. Juni 2003 X auf, Stellung zu ihrer Verwicklung in ein laufendes Strafverfahren zu nehmen und bekundete ihre Absicht, das Anstellungsverhältnis rückgängig zu

machen. Im Anschluss an ein Gespräch mit der behandelnden Hausärztin teilte das C der X mit Schreiben vom 27. Juni 2003 mit, der Arbeitsvertrag vom 4. Juni 2003 werde widerrufen, da die Voraussetzungen für eine dauernde und unbelastete Zusammenarbeit unter den vorliegenden Umständen nicht gegeben seien.

C.- Nach verschiedenen Schriftwechseln mit dem Rechtsvertreter von X erliess das C am 12. September 2003 eine Verfügung betreffend Rückgängigmachung des Arbeitsvertrages. Sie führte insbesondere aus, X habe die Treuepflicht gegenüber ihrer zukünftigen Arbeitgeberin verletzt, indem sie ihre besondere Situation verschwiegen habe; das C entschied, das Arbeitsverhältnis werde vor Stellenantritt wegen Vorenthaltung wesentlicher Informationen fristlos, d.h. rückwirkend per 26. Juni 2003, gekündigt. Gegen diese Verfügung liess X mit Eingabe vom 10. Oktober 2003 Beschwerde beim Eidgenössischen Finanzdepartement (EFD) erheben. Sie verlangte die Aufhebung der angefochtenen Verfügung, die Feststellung der Gültigkeit des Arbeitsvertrages vom Juni 2003 sowie die Auszahlung des Lohnes nach den gesetzlichen und vertraglichen Bestimmungen seit dem 1. Juli 2003. In verfahrensrechtlicher Hinsicht beantragte sie, der Beschwerde sei die aufschiebende Wirkung zuzuerkennen. Mit gleichem Datum liess X beim EFD ein Gesuch um Gewährung der vollständigen unentgeltlichen Rechtspflege stellen.

D.- Das EFD betrachtete die Eingabe von X als Einsprache gegen die Kündigung und überwies sie zuständigkeitshalber dem C. Dieses stellte am 4. November 2003 dem Departement den Antrag auf Feststellung der Gültigkeit der Kündigung bzw. auf Feststellung der fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses vor Stellenantritt. Nach Eingang der Stellungnahme von X wies das EFD mit Verfügung vom 19. Mai 2004 das Gesuch um Anordnung vorsorglicher Massnahmen sowie das Gesuch um Erteilung der unentgeltlichen Rechtspflege in Bezug auf die Verfahrenskosten ab, gab X dagegen Rechtsanwalt B ab Gesuchseinreichung am 10. Oktober 2003 als unentgeltlichen Rechtsbeistand bei. Nach dem Scheitern von Vergleichsverhandlungen stellte das EFD mit Entscheid vom 14. April 2005 die Ungültigkeit des Arbeitsvertrages zwischen dem C und X vom 4. Juni 2003 fest. In der Begründung führte das Departement aus, X wäre aufgrund ihrer vorvertraglichen Treuepflicht verpflichtet gewesen, das C von sich aus anlässlich des Bewerbungsgespräches über das hängige Strafverfahren zu informieren. Stattdessen habe sie das C mit einer ausweichenden Antwort über die wirklichen Vorkommnisse in den Jahren 2000 bis 2002 getäuscht, weshalb sich das C bei Vertragsabschluss in einem wesentlichen Grundlagenirrtum befunden habe.

E.- Gegen den Entscheid des EFD vom 14. April 2005 lässt X (Beschwerdeführerin) mit Eingabe vom 18. Mai 2005 Beschwerde bei der Eidgenössischen Personalrekurskommission (PRK) führen. Sie beantragt, die Beschwerde sei gutzuheissen und Ziff. 1 der angefochtenen Verfügung vom 14. April 2005 aufzuheben; es sei festzustellen, dass der Arbeitsvertrag zwischen der Beschwerdeführerin und dem C vom 4. Juli (recte: Juni) 2003 gültig zustande gekommen und nach wie vor ungekündigt sei; das C sei anzuweisen, der Beschwerdeführerin ihren Lohn vom 1. Juli 2003 bis zum 3. Februar 2005 nach den gesetzlichen und vertraglichen Bestimmungen auszubezahlen. Für das Verfahren vor der PRK ersucht sie um Gewährung der

vollständigen unentgeltlichen Rechtspflege und Bezeichnung von Rechtsanwalt B als amtlichen Rechtsbeistand. Die Beschwerdeführerin macht geltend, anwendbar auf die Arbeitsverträge in der Bundesverwaltung seien die klaren gesetzlichen Bestimmungen des Bundespersonalgesetzes, weshalb vorliegend kein Raum für das Zivilrecht bestehe; ohnehin habe sich das C bei Vertragsschluss weder in einem wesentlichen Irrtum befunden noch sei es getäuscht worden. Die erst am 12. September 2003 verfügte rückwirkende Kündigung sei nicht im Gesetz vorgesehen und damit nichtig; zu einer fristlosen Kündigung sei das C gar nicht berechtigt gewesen, da keine wichtigen Gründe für eine solche Auflösung vorlägen. Namentlich sei die Beschwerdeführerin nicht verpflichtet gewesen, ungefragt über ein hängiges Strafverfahren zu informieren, zumal die vorgeworfenen Straftaten nichts mit ihrer beruflichen Tätigkeit zu tun gehabt hätten.

F.- In seiner Vernehmlassung vom 16. Juni 2005 schliesst das EFD auf Abweisung der Beschwerde.

Auf die weitergehenden Ausführungen in den Eingaben an die PRK wird - soweit entscheidungswesentlich - im Rahmen der nachfolgenden Erwägungen eingegangen.

### **Erwägungen:**

1.- a) Das Bundespersonalgesetz (BPG; SR 172.220.1) und die zugehörige Bundespersonalverordnung (BPV; SR 172.220.111.3) sind für die Bundesverwaltung am 1. Januar 2002 in Kraft getreten (Art. 1 Abs. 1 der Verordnung über die Inkraftsetzung des Bundespersonalgesetzes für die Bundesverwaltung, das Bundesgericht und die Parlamentsdienste sowie über die Weitergeltung und Aufhebung von Bundesrecht [SR 172.220.111.2]). Der angefochtene Entscheid erging am 14. April 2005. Auf die dagegen erhobene Beschwerde sind somit die Bestimmungen des neuen Rechts anwendbar.

b) Gegen personalrechtliche Beschwerdeentscheide des EFD steht grundsätzlich der Beschwerdeweg an die PRK offen (Art. 35 Abs. 1 und Art. 36 Abs. 1 BPG). Auf die frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde ist einzutreten. Das Verfahren richtet sich nach dem Bundesgesetz vom 20. Dezember 1968 über das Verwaltungsverfahren (VwVG [SR 172.021]; vgl. Art. 71a Abs. 2 VwVG und Art. 112 Abs. 1 BPV).

2.- Die PRK überprüft die bei ihr angefochtenen Verfügungen und Entscheide mit uneingeschränkter Kognition. Der Beschwerdeführer kann nicht nur die Verletzung von Bundesrecht einschliesslich Überschreitung oder Missbrauch des Ermessens (Art. 49 Bst. a VwVG) oder die unrichtige bzw. unvollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts (Art. 49 Bst. b VwVG) geltend machen, sondern auch die Rüge der Unangemessenheit (Art. 49 Bst. c VwVG) erheben. Die PRK prüft demnach nicht nur, ob die Verwaltung ihr Ermessen

weder überschritten noch missbraucht hat, sondern grundsätzlich auch, ob sie eine dem Sachverhalt angemessene Lösung getroffen, mithin nicht bloss rechtlich, sondern auch sachlich richtig entschieden hat (Fritz Gygi, Bundesverwaltungsrechtspflege, 2. Auflage, A 1983, S. 315; Alfred Kölz / Isabelle Häner, Verwaltungsverfahren und Verwaltungsrechtspflege des Bundes, 2. Auflage, Zürich 1998, Rz. 633 ff.).

3.- Mit der Einführung des BPG wurde eine Annäherung an die in der Privatwirtschaft geltenden obligationenrechtlichen Normen angestrebt. Gemäss Art. 6 Abs. 2 BPG gelten für das Arbeitsverhältnis beim Bund sinngemäss die einschlägigen Bestimmungen des Obligationenrechts (Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches, Fünfter Teil: Obligationenrecht [OR; SR 220]), soweit dieses Gesetz (BPG) und andere Bundesgesetze nichts Abweichendes bestimmen. Wo das BPG zu einer arbeitsrechtlichen Frage keine Regel bzw. keine vom OR abweichende Norm statuiert, findet folglich – sinngemäss – das OR Anwendung. Anwendbar sind dabei nicht nur die arbeitsrechtlichen Bestimmungen des OR (Art. 319 ff. OR), sondern das gesamte OR, d.h. auch der allgemeine Teil mit den Regeln z.B. über die Vertragsform, die Willensmängel, die Verjährung, den Verzug und den Verzugszins (Peter Helbling, Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses beim Bund: Ein Vergleich zwischen OR und BPG, in Freiburger Zeitschrift für Rechtsprechung [FZR] 2004, S. 169 f. mit Hinweisen). Mit dieser Anwendbarerklärung füllt Art. 6 Abs. 2 BPG Regelungslücken, die ohne diesen Verweis den für die Detailnormierung zuständigen Organen, den Vollzugsinstanzen oder dem Richter zur freien Disposition stünden (Peter Helbling, Der öffentliche Dienst auf dem Weg in das OR, in Aktuelle Juristische Praxis [AJP] 2004, S. 249). Wo sich hingegen das für die Privatwirtschaft geschaffene Arbeitsrecht des OR für die Regelung des Arbeitsverhältnisses beim Bund nicht eignet, schafft das BPG eigene, vom OR abweichende Normen. Die Anordnung der – lediglich – sinngemässen Anwendung stellt darüber hinaus ebenfalls sicher, dass nur dort OR-Normen herangezogen werden, wo es sinnvoll erscheint. Das BPG und allfällige Spezialgesetze gehen dem OR folglich vor. Die Ausführungsbestimmungen zum BPG hingegen dürfen von den zwingenden Vorschriften des OR nur dann abweichen, wenn das BPG selber oder andere Bundesgesetze dazu ermächtigen (vgl. zum Ganzen die Botschaft zum Bundespersonalgesetz vom 14. Dezember 1998, BBl 1999 1597 ff., insbesondere die Ausführungen unter Ziff. 21 und zu Art. 6 BPG).

4.- a) Ein Arbeitsvertrag entsteht wie jeder andere Vertrag durch übereinstimmende gegenseitige Willensäusserung der Parteien, wobei auch für das Zustandekommen öffentlich-rechtlicher Verträge die Vorschriften des Obligationenrechts analog Anwendung finden (Ulrich Häfelin/Georg Müller, Allgemeines Verwaltungsrecht, Zürich 2002, S. 230 Rz. 1102). Die Willenserklärungen der Parteien bei Abschluss des Arbeitsvertrages dürfen nicht mit Mängeln behaftet sein, die die Nichtigkeit des Vertrages bewirken oder den Vertragspartner zur Anfechtung berechtigen. Öffentlich-rechtliche Verträge sind wie privatrechtliche grundsätzlich nach dem Vertrauensprinzip auszulegen. Einer Willensäusserung ist daher derjenige Sinn zu geben, den ihr der Empfänger aufgrund der Umstände, die ihm im Zeitpunkt des Empfangs bekannt waren oder hätten sein müssen, in guten Treuen beilegen durfte oder musste (Häfelin/Müller, a.a.O., S. 230 Rz. 1103). Es gelten also auch für den Arbeitsvertrag die allgemeinen Vorschriften über Irrtum

und arglistige Täuschung (Art. 23 - 28 OR; so ausdrücklich in der Botschaft zum Bundespersonalgesetz vom 14. Dezember 1998, BBl 1999 1610; Manfred Reh binder/Wolfgang Portmann in Basler Kommentar zum Schweizerischen Privatrecht, Obligationenrecht I, Basel, A und Zürich 2003, zu Art. 320, N. 27). Ein Irrtum ist etwa dann gegeben, wenn der Wille einer Partei auf einer falschen oder fehlenden Vorstellung über die tatsächliche Sachlage beruht (Claire Huguenin, Obligationenrecht Allgemeiner Teil, Zürich 2004, S. 72).

b) Schon vor dem eigentlichen Abschluss des Vertrages kann es im Rahmen der Vertragsanbahnung zu Rechtsbeziehungen kommen, die bestimmte Schutz- und Rücksichtspflichten beider Partner nach sich ziehen können (vgl. Manfred Reh binder, Schweizerisches Arbeitsrecht, Zürich 2002, S. 45 f. Rz. 62); die Pflicht, sich bei der Ausübung seiner Rechte nach Treu und Glauben (Art. 2 Abs. 1 des Schweizerischen Zivilgesetzbuches [ZGB; SR 210]) zu verhalten, beginnt bereits vor dem Vertragsabschluss mit der Aufnahme von Vertragsverhandlungen (Margrit Weber-Scherrer, Rechtliche Aspekte der Information zwischen den Arbeitsvertragsparteien unter besonderer Berücksichtigung des Notwehrrechts der Lüge, Zürich 1999, S. 73). Im Stadium der Vertragsverhandlungen sind Arbeitgeber und Arbeitnehmer nur soweit zur Wahrung der Interessen des anderen verpflichtet, wie dies nach dem allgemeinen Geschäftsverkehr geboten erscheint (Frank Vischer, Der Arbeitsvertrag, 3. Auflage, Basel, Genf und München 2005, S. 68 mit Hinweis). Schwierigkeiten können sich dabei insbesondere im Zusammenhang mit dem Umfang gegenseitiger Informations- und Auskunftspflichten ergeben. Der Arbeitnehmer etwa hat Fragen während eines Bewerbungsgespräches, die seine Eignung für das Arbeitsverhältnis betreffen oder zur Durchführung des Arbeitsvertrages erforderlich sind, grundsätzlich wahrheitsgetreu zu beantworten (vgl. Reh binder/Portmann, a.a.O., N. 5). Hingegen besteht keine allgemeine Pflicht, eine Frage zu beantworten; auf Fragen, die nicht mit dem Arbeitsplatz oder der zu leistenden Arbeit in Zusammenhang stehen, braucht der Bewerber keine Antwort zu geben (Reh binder, a.a.O., S. 48 Rz. 68). Stellen sie Eingriffe in seine Persönlichkeitssphäre dar, kann er sie sogar unrichtig beantworten, müsste er doch andernfalls meist befürchten, bei blosser Antwortverweigerung von unzulässigen Fragen die Stellung nicht zu erhalten („Notwehrrecht der Lüge“; Reh binder /Portmann, a.a.O., N. 5). Nicht einig ist sich die Lehre, ob oder inwieweit den Bewerber eine sog. Offenbarungs- oder Mitteilungspflicht trifft. Während ein Teil der Ansicht ist, es bestünde keine generelle Offenbarungspflicht, es sei denn, der Bewerber sei objektiv untauglich zur Arbeitsleistung, z.B. wegen fehlender Ausbildung oder Berufspraxis, schwerer oder ansteckender Krankheiten, chronischer Leiden oder wenn feststeht, dass der Arbeitnehmer bei Dienstantritt aller Voraussicht nach krank oder in einer Kur sein wird (so Reh binder/Portmann, a.a.O., N. 9; Wolfgang Portmann, Individualarbeitsrecht, Zürich 2000, S. 51 Rz. 153), geht ein anderer Teil davon aus, dass der Arbeitnehmer von sich aus über solche Umstände Auskunft zu geben hat, die in einem unmittelbaren objektiven Zusammenhang zum Arbeitsverhältnis stehen, sofern sie für den Arbeitgeber nicht ohnehin erkennbar sind oder entsprechendes Nachfragen dem Arbeitgeber nicht zumutbar ist (Vischer, a.a.O., S. 70; Weber-Scherrer, a.a.O., S. 77). Umstritten ist, inwiefern der Bewerber auch Fragen aus dem Privatleben beantworten muss; immerhin geniesst der Persönlichkeitsbereich des Bewerbers nach einhelliger Meinung keinen umfassenden Schutz. Der Arbeitgeber kann durchaus ein berechtigtes Interesse an Informationen aus diesem Bereich haben, wobei auch hier ein direkter

Bezug zwischen der Frage und der beruflichen Eignung und Verfügbarkeit vorausgesetzt werden muss (Ullin Streiff/Adrian von Kaenel, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, Zürich 1993, S. 57). Ebenfalls nicht einig ist sich die Lehre schliesslich bei der Frage, ob der Bewerber über Vorstrafen Auskunft geben müsse; die meisten Autoren erachten das Schutzbedürfnis des Arbeitgebers als so legitim, dass dieser über einschlägige Vorstrafen Bescheid zu wissen hat (Streiff/von Kaenel, a.a.O., S. 58 mit weiteren Hinweisen). Gemäss Leitfaden des Eidgenössischen Datenschutzbeauftragten für die Bearbeitung von Personendaten im Arbeitsbereich (Juli 2002) darf nach Vorstrafen nur gefragt werden, wenn dies für die zu besetzende Stelle von Bedeutung ist (Jahrbuch des Schweizerischen Arbeitsrechts [JAR] 2003, S. 107).

Im Ergebnis ist im konkreten Einzelfall unter Würdigung der besonderen Umstände zu entscheiden, ob der Persönlichkeitsschutz des Bewerbers dem Interesse des Arbeitgebers vorgehen soll oder nicht (BGE 122 V 267 E. 3b mit zahlreichen Hinweisen). Je persönlicher die vertragliche Bindung und je tiefer das gegenseitig notwendige Vertrauen, desto eher werden wohl gegenseitige Aufklärungspflichten angenommen. Beim Arbeitsvertrag kommt diesbezüglich erschwerend hinzu, dass eine Dauerbeziehung eingegangen wird, so dass ein höheres Mass an gegenseitiger Aufklärung notwendig ist als beispielsweise bei Zug-um-Zug-Geschäften (Weber-Scherrer, a.a.O., S. 79).

c) Bei Verletzung von Auskunft- oder Informationspflichten durch den Arbeitnehmer kann dem Arbeitgeber das Recht zur Anfechtung wegen Willensmängeln zustehen, alternativ dazu allenfalls auch das Recht zur fristlosen Kündigung (Daniel Egli, Die Verdachtskündigung nach schweizerischem und deutschem Recht, A 2000, S. 11). Beachtliche Willensmängel bewirken die einseitige Unverbindlichkeit des Vertrages, mithin ist der Vertrag für den Irrenden unverbindlich (Art. 23 OR). Ein Irrtum über die Person des Bewerbers ist aber nur dann erheblich und kann zur Anfechtung des Vertrages führen, wenn er für die betreffende Stellung wesentlich war. Bei einer arglistigen Täuschung durch den Bewerber hingegen ist dies nicht Voraussetzung (Rehbinder/Portmann, a.a.O., N. 27; Peter Gauch/Walter R. Schlupe/Jörg Schmid/Heinz Rey, Schweizerisches Obligationenrecht – Allgemeiner Teil, Band I, 8. Auflage, S. 175 Rz. 856).

Unabhängig davon, ob der so genannten Anfechtungs- oder der so genannten Ungültigkeitstheorie gefolgt wird (BGE 114 II 131 E. 3b; BGE 129 III 327 f. [i.S. ABZ Recycling AG], E. 7.1.1 mit weiteren Hinweisen), ist Rechtsfolge der begründeten Geltendmachung des Willensmangels grundsätzlich das Dahinfallen des Vertrages ex tunc. Eine Anfechtungserklärung kann ausdrücklich oder konkludent erfolgen und ist auch bei formbedürftigen Rechtsgeschäften formlos möglich (Huguenin, a.a.O., S. 84 Rz. 502; Gauch/Schlupe/Schmid/Rey, a.a.O., S. 184 Rz. 905). Mit der Erklärung, einen Vertrag wegen Grundlagenirrtums nicht halten zu wollen, wird im Rahmen eines Gestaltungsrechts ein Rechtsverhältnis inhaltlich aufgehoben, ohne dass es dazu der Zustimmung der Gegenpartei bedarf (BGE 128 III 75 E. 2). Rechtsprechung und Lehre setzen allerdings als selbstverständlich

voraus, dass die Erklärung nur dann wirksam ist, wenn beim Vertragsschluss tatsächlich ein Willensmangel vorgelegen hat (BGE 128 III 74 E. 1b).

Die Anfechtungserklärung hat nach Art. 21 OR sowie Art. 31 Abs. 1 OR binnen Jahresfrist zu erfolgen.

5.- Im vorliegenden Fall hat das C mit Datum vom 4. Juni 2003 einen Arbeitsvertrag mit der Beschwerdeführerin abgeschlossen. Anlässlich eines Gespräches vom 25. Juni und mit am 27. Juni 2003 folgendem Schreiben wurde der Beschwerdeführerin noch vor Stellenantritt mitgeteilt, dass der Arbeitsvertrag widerrufen und auf die Arbeitsleistung verzichtet werde. Zu prüfen ist in erster Linie die Frage, wie dieser Widerruf rechtlich zu würdigen bzw. ob überhaupt ein gültiger Arbeitsvertrag zustande gekommen ist.

a) Seit dem Inkrafttreten der neuen Bundespersonalgesetzgebung werden Bundesangestellte grundsätzlich mit einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrag angestellt. Das Zustandekommen eines solchen unterscheidet sich nicht wesentlich von demjenigen eines privaten Arbeitsvertrages, weshalb - wie hievor ausgeführt (E. 3 und 4) - die zivilrechtlichen Regelungen analog zur Entscheidungsfindung heranzuziehen sind. Zu Unrecht wird dieses Vorgehen von der Beschwerdeführerin bestritten; zwar gehen die spezialgesetzlichen Normen des BPG dem OR selbstredend vor und stellen zwingendes Recht dar. Die Beschwerdeführerin verkennt jedoch, dass die Bundespersonalgesetzgebung gerade keine Bestimmungen über das rechtsgültige Zustandekommen eines Arbeitsvertrages oder etwa über die Folgen eines fehlerhaften Arbeitsvertrages enthält. Es sind daher - wie in der Botschaft zum Bundespersonalgesetz ausdrücklich festgehalten (E. 4a hievor) - bei Fragen bezüglich Willensmängel beim Vertragsabschluss die allgemeinen Normen des Obligationenrechtes anzuwenden.

b) Der Abschluss eines Arbeitsvertrages unterscheidet sich insofern von anderen Vertragstypen, als er in der Regel als Dauerschuldverhältnis angelegt ist und mindestens der Arbeitnehmer in der Hauptsache eine höchstpersönliche Leistung zu erbringen hat. Dies bewirkt eine stärkere persönliche Bindung der Vertragspartner, welche sich naturgemäss intensiver mit den Vorbereitungen zum Abschluss eines Vertrages befassen und eingehendere Überlegungen anstellen werden. Entsprechend geht dem Zustandekommen eines Arbeitsvertrages in der Regel ein Vorstellungsgespräch voraus, welches den potentiellen Vertragsparteien - nach Studium der Stellenausschreibung und der Bewerbungsunterlagen - weiter Aufschluss über die verschiedenen Aspekte des zukünftigen Arbeitsverhältnisses geben soll. Kriterien für eine Anstellung sind mithin nicht bloss die beruflichen Fähigkeiten und Erfahrungen, sondern zweifellos auch die Persönlichkeit und Integrationsfähigkeit einer zukünftigen Betriebsangestellten; die Arbeitgeberin möchte deshalb anhand eines persönlichen Gesprächs in die Lage versetzt werden, zu entscheiden, ob sie eine Bewerberin für die vorgesehene Arbeit anstellen soll. Vergleichbar ging vorliegend das C vor, das mit Stellenausschreibung vom April 2003 nach einer Sachbearbeiterin für ein kleines Team suchte, welche (...) zusammenhängende Unstimmigkeiten abklärt sowie die Antragstellenden in allen Fragen berät. Basierend auf den Erkenntnissen der eingereichten Bewerbungsunterlagen, insbesondere wohl des Bewerbungsschreibens, der Abschlusszeugnisse

sowie des Lebenslaufes, entschloss sich das C, die Beschwerdeführerin zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen. Das C gibt an, während dieses Gespräches die Beschwerdeführerin auch nach ihrer Tätigkeit in den Jahren 2000 bis 2002 gefragt zu haben. Angesichts des von dieser eingereichten Lebenslaufes erscheint dies auch als nachvollziehbar, wird dort doch unter „Berufliche Tätigkeit“ in dieser Zeitspanne wenig aussagekräftig die Arbeit mit (...) sowie Weiterbildung angegeben. Die Beschwerdeführerin anerkennt ausdrücklich, dass sie auch während der persönlichen Begegnung angegeben hat, als (...) tätig gewesen zu sein und verschiedene Informatikkurse absolviert zu haben. Bewusst verschwiegen hat die Beschwerdeführerin, dass sie in diesen zwei Jahren als Hauptverdächtige an einem laufenden Strafverfahren beteiligt gewesen und dieses im Zeitpunkt des Vorstellungsgespräches noch nicht abgeschlossen war. Nachdem sich die in Frage stehenden strafrechtlichen Vorwürfe gegen die Beschwerdeführerin um den Tod eines Menschen drehten, kann zwar nicht gesagt werden, das Verfahren stünde in einem direkten Zusammenhang mit einer Berufstätigkeit. Dessen ungeachtet handelt es sich vorliegend um einen Umstand, welcher dem C zu offenbaren war. Zum einen hatte das Strafverfahren, das immerhin ein Schwerverbrechen zum Gegenstand hatte, bereits seit Anbeginn landesweit die Aufmerksamkeit der Öffentlichkeit auf sich gezogen; es liegt in der Natur der Sache, dass das C früher oder später mit der Angelegenheit von dritter Seite konfrontiert worden wäre und es dies - für eine Arbeitgeberin kaum wünschenswert - unvorbereitet getroffen hätte. Zum anderen beeinflusst ein laufendes Strafverfahren insbesondere auch die Verfügbarkeit der Beschwerdeführerin als Arbeitnehmerin. Gemäss ihren eigenen Aussagen waren in dieser Zeitspanne viele Besprechungen mit dem Rechtsanwalt, Ärzten und Therapeuten notwendig; die Beschwerdeführerin hatte bereits an ihrer früheren Arbeitsstelle das Arbeitspensum auf 50% bzw. auf 40% reduziert, weshalb davon auszugehen ist, dass diese Termine bei einem 100%-Pensum, wie dies für die ausgeschriebene Stelle vorgesehen war, nicht ohne weiteres hätten eingehalten werden können. Im Gegensatz zum C war ihr zudem von Anfang der Vertragsverhandlungen an bewusst, dass sie ihre Arbeitsleistung möglicherweise lediglich während einer befristeten Zeitspanne würde erbringen können. Im Ergebnis ist deshalb aufgrund der konkreten Verhältnisse festzuhalten, dass das laufende Strafverfahren in der Grössenordnung des vorliegenden einen Umstand darstellt, den die Beschwerdeführerin von sich aus hätte offenbaren und über den das C als Arbeitgeber hätte Bescheid wissen müssen.

c) Zu Unrecht stützt sich die Beschwerdeführerin auf ein ihr angeblich zustehendes Notlögerecht ab, indem sie angibt, sie würde keine Anstellung mehr finden, wenn sie ihre spezielle Situation offen legen würde. Nachweislich und unstrittig hat die Beschwerdeführerin in den Jahren 2002 und 2003 zuerst bei der Pensionskasse des Bundes und anschliessend in einem privaten Unternehmen gearbeitet. Es ist anzunehmen, dass beide Arbeitgeber über das laufende Strafverfahren Bescheid wussten, da die Beschwerdeführerin ihr 100% Pensum bei der Pensionskasse kaum grundlos auf 50% gesenkt hatte und wohl auch während der Arbeitszeiten Absenzen im Zusammenhang mit dem Strafverfahren zu verzeichnen waren. Die Beschwerdeführerin scheint zu verkennen, dass im vorliegenden Fall nicht das Verschweigen eines laufenden Strafverfahrens an sich zur Nichtanstellung geführt hat, sondern das Verschweigen eines Strafverfahrens mit diesem Thema, diesem Umfang und einer drohenden unbedingten Freiheitsstrafe. Ein Verfahren von solcher Tragweite beeinflusst das



Anstellungsverhältnis nicht nur in objektiver Hinsicht etwa mit Bezug auf die Verfügbarkeit der Arbeitnehmerin, sondern auch in subjektiver Hinsicht bezüglich der Integration in ein bestehendes Arbeitsteam und der Zusammenarbeit mit Kunden. Hat die Arbeitgeberin Kenntnis von dieser doch eher aussergewöhnlichen Situation, kann sie sich entsprechend vorbereiten und allfällige Massnahmen auch zum Vorteil der Arbeitnehmerin treffen. Insofern entspricht deshalb eine richtige Aufklärung über Punkte, welche die Gegenpartei nicht kannte und welche ihren Entscheid für die Gestaltung eines Arbeitsverhältnisses beeinflussen könnte, ebenfalls dem Gebot des Handelns nach Treu und Glauben.

d) Dem C wurden vor Vertragsabschluss wesentliche Tatsachen verschwiegen, weshalb es sich bei der Unterzeichnung des Arbeitsvertrages in einem Irrtum über die Fähigkeit der Beschwerdeführerin, die an sie gestellten Anforderungen zu erfüllen, befand. Dieser Irrtum ist auf Grund der möglichen Konsequenzen des Verschweigens - zahlreiche unerwartete Absenzen der Beschwerdeführerin während der Arbeitszeit, mögliche beschränkte Einsatzdauer, allfällige negative Reaktionen aus dem engeren Arbeitsumfeld oder von Kundenseite, (indirekte) Involvierung des Bundes als öffentlich-rechtlicher Arbeitgeber in ein Strafverfahren - als wesentlich einzustufen mit der Folge, dass dem C das Recht zur Anfechtung des Arbeitsvertrages zustand. Dem Schreiben des C vom 27. Juni 2003 kommt zweifellos der Charakter einer solchen Anfechtung zu; bereits die Betreffzeile „Rückgängigmachung des Anstellungsvertrages“ lässt keinen Interpretationsspielraum offen und macht deutlich, dass das C unter Berufung auf das Auftauchen wesentlicher Tatsachen formgültig auf die Arbeitsleistung der Beschwerdeführerin verzichtete. Damit hat es das ihm zustehende Gestaltungsrecht gültig ausgeübt, das beim Zugang der Erklärung - unter der vorliegend erfüllten Voraussetzung des Irrtums - die Unwirksamkeit des Arbeitsvertrages ex tunc zur Folge hatte. Daran ändert auch der weitere Verlauf des Verfahrens nichts. Wie das EFD in angefochtenen Entscheid zutreffend ausführt, gebrauchte das C im Dispositiv der Verfügung vom 12. September 2003 wohl das Wort „Kündigung“, wählte aber mit der Umschreibung „fristlose Kündigung auf den 26. Juni 2003“ eine Formulierung, die eine Anerkennung des Arbeitsverhältnisses mit nachfolgender Kündigung ausschliesst. In diesem Sinn brachte das C denn auch stets zum Ausdruck, dass es den Arbeitsvertrag vom 4. Juni 2003 nicht gegen sich gelten lassen wollte und zu keinem Zeitpunkt von einem gültigen Arbeitsverhältnis ausgegangen ist. Dies wird noch zusätzlich durch die Betreffzeile der Verfügung unterstrichen, in der wiederum von Rückgängigmachung des Arbeitsvertrages die Rede ist. Der Arbeitsvertrag vom 4. Juni 2003 wurde jedenfalls mit Schreiben dem C vom 27. Juni 2003 rechtsgültig und mit Wirkung ex tunc als für dieses unverbindlich erklärt. Da die Erklärung noch vor Stellenantritt der Beschwerdeführerin erfolgte, stellt sich die Frage nach einer allfälligen Rückabwicklung des Vertrages nicht.

Die Beschwerde ist demnach als unbegründet abzuweisen.

6.- a) Unabhängig vom Ausgang des Verfahrens ist das Beschwerdeverfahren vor der PRK, ausgenommen bei Mutwilligkeit, kostenlos (Art. 34 Abs. 2 BPG). Die Befreiung von der Bezahlung von Verfahrenskosten ergibt sich damit auch ohne Zuerkennung der unentgeltlichen

Rechtspflege, zumal der Beschwerdeführerin bzw. deren Anwalt nicht vorzuwerfen ist, er habe die Beschwerde geradezu mutwillig erhoben.

b) Das Gesuch um unentgeltliche Verbeiständung für das vorliegende Beschwerdeverfahren ist demgegenüber abzuweisen. Die Voraussetzung der Bedürftigkeit im vorliegenden Verfahren kann zwar als erfüllt betrachtet werden. Bereits das EFD hat dies anerkannt und aus den damals eingereichten Unterlagen ergeben sich keine Anhaltspunkte für veränderte finanzielle Verhältnisse, zumal die Beschwerdeführerin seit dem 3. Februar 2005 aufgrund der angeordneten Sicherheitshaft keiner direkt entgeltlichen Berufstätigkeit mehr nachgehen kann. Den in der Beschwerde an die PRK gestellten Rechtsbegehren konnten demgegenüber von vornherein keine Erfolgsaussichten zuerkannt werden. Als aussichtslos sind nach der bundesgerichtlichen Praxis Prozessbegehren anzusehen, bei denen die Erfolgsaussichten beträchtlich geringer sind als die Gefahr des Unterliegens und die deshalb kaum als ernsthaft bezeichnet werden können. Massgebend ist in diesem Zusammenhang, ob eine Partei, die über die nötigen Mittel verfügt, sich in der gleichen Lage bei vernünftiger Überlegung mit Bezug auf das Kostenrisiko zu einem Prozess entschliessen würde; eine Partei soll einen Prozess, den sie auf eigene Rechnung und Gefahr nicht führen würde, nicht deshalb anstrengen können, weil er sie nichts kostet (BGE 129 I 135 E. 2.3.1; 128 I 236 E. 2.5.3). Nachdem das EFD im angefochtenen Entscheid die Hauptargumentation des Anwalts der Beschwerdeführerin, wonach die allgemeinen Bestimmungen des OR vorliegend nicht anwendbar seien, unter Hinweis auf Art. 6 Abs. 2 BPG bereits widerlegt hat, und auch sonst kaum gesagt werden kann, eine nicht prozessarme Partei hätte den angefochtenen Entscheid an die PRK weitergezogen, fehlt es an der zweiten Voraussetzung gemäss Art. 65 Abs. 1 VwVG. Das Begehren um unentgeltliche Verbeiständung ist daher abzuweisen, ohne dass zu prüfen ist, ob ausserdem die Voraussetzung nach Art. 65 Abs. 2 VwVG erfüllt wäre.

Aus diesen Gründen hat die Eidgenössische Personalrekurskommission

**erkannt:**

- 1.- Die Beschwerde von X vom 18. Mai 2005 wird abgewiesen und der Entscheid des Eidgenössischen Finanzdepartements vom 14. April 2005 bestätigt.
- 2.- Für das Verfahren vor der Eidgenössischen Personalrekurskommission werden keine Kosten erhoben.
- 3.- Das Gesuch um unentgeltliche Verbeiständung wird abgewiesen.

- 4.- Dieser Entscheid wird dem Vertreter von X und dem Eidgenössischen Finanzdepartement schriftlich eröffnet.

---

### **Rechtsmittelbelehrung**

Entscheide der Eidgenössischen Personalrekurskommission betreffend Verfügungen nach dem Bundespersonalgesetz vom 24. März 2000 (BPG; SR 172.220.1) können innerhalb von dreissig Tagen seit der Eröffnung mit Verwaltungsgerichtsbeschwerde beim Schweizerischen Bundesgericht angefochten werden, sofern es um die **Auflösung des Arbeitsverhältnisses** oder um **Verfügungen im Bereich Gleichstellung der Geschlechter** geht (Art. 100 Abs. 1 lit. e und Art. 100 Abs. 2 lit. b OG). In den anderen Fällen gemäss BPG sind die Beschwerdeentscheide der Eidgenössischen Personalrekurskommission endgültig.

Steht die Verwaltungsgerichtsbeschwerde offen, so ist die Beschwerdeschrift dem Bundesgericht, 1000 Lausanne 14, in drei Ausfertigungen einzureichen. Sie hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift des Beschwerdeführers oder seines Vertreters zu enthalten; die Ausfertigung der angefochtenen Verfügung und die als Beweismittel angerufenen Urkunden sind beizulegen, soweit der Beschwerdeführer sie in Händen hat (Art. 106 Abs. 1 und Art. 108 Abs. 1 und 2 OG). Die Beschwerdefrist steht still (Art. 34 Abs. 1 OG):

- a) vom siebten Tag vor Ostern bis und mit dem siebten Tag nach Ostern;
- b) vom 15. Juli bis und mit dem 15. August;
- c) vom 18. Dezember bis und mit dem 1. Januar.

---

Eidgenössische Personalrekurskommission

Der Präsident:

André Moser

Die Gerichtsschreiberin:

Andrea Flubacher